



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva
docente de una Institución Educativa pública de Pachacámac,
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración en la Educación**

AUTORA:

Yupanqui Quinto, Gladys Mercedes (ORCID: [0000-0002-1658-4165](https://orcid.org/0000-0002-1658-4165))

ASESOR:

Mag. Bellido García, Roberto Santiago (ORCID: [0000-0002-1417-3477](https://orcid.org/0000-0002-1417-3477))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres Medardo Yupanqui Gutierrez y Gladys Quinto Ponce.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas y, en especial, a mi asesor Roberto Bellido.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos.	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
Referencias	32
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumentos de medición	
Anexo 3. Validez y confiabilidad de instrumentos	
Anexo 4: Matriz de consistencia	
Anexo 5: Carta de presentación	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Juicio de expertos</i>	166
Tabla 2 <i>Estadísticas de confiabilidad</i>	16
Tabla 3 <i>Muestra el nivel de gestión educativa virtual</i>	18
Tabla 4 <i>Muestra el nivel de estrés laboral</i>	19
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 6 <i>Prueba de correlación entre gestión educativa virtual y estrés laboral</i>	21
Tabla 7 <i>Prueba de correlación entre la gestión de proyectos y estrés laboral</i>	21
Tabla 8 <i>Prueba de correlación entre la gestión de aprendizaje y estrés laboral</i>	22
Tabla 9 <i>Prueba de correlación entre gestión administrativa y estrés laboral</i>	223

Índice de figuras

Figura 1 <i>Muestra el nivel de gestión educativa virtual</i>	18
Figura 2 <i>Muestra el nivel de estrés laboral</i>	19

Resumen

La presente tesis sobre “Gestión Educativa Virtual y Estrés Laboral desde la perspectiva docente de una Institución Educativa pública de Pachacámac, 2021” para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, y planteó como objetivo determinar la relación entre las variables objeto de estudio. Empleó el tipo de investigación básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. La muestra censal estuvo conformada por 60 personas y el muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario debidamente validado a través del juicio de expertos y con alta confiabilidad. Se obtuvo como resultados: (i) el 65% de los encuestados consideró como de nivel alto a la gestión educativa virtual, (ii) el 78,3% percibió un nivel medio para el estrés laboral, (iii) existe correlación negativa, inversa y muy alta (ρ de Spearman= -0,999; $p=0,000 < 0,050$ y $p<0.001$) entre las variables estudiadas, (iv) una tendencia similar se presenta entre las dimensiones de la gestión educativa virtual y el estrés laboral. Por tanto, se concluye que a un mayor nivel de gestión educativa virtual corresponde un menor nivel de estrés laboral.

Palabras clave:

Gestión educativa virtual, estrés laboral, administración educativa.

Abstract

The present thesis on "Virtual Educational Management and Labor Stress from the teaching perspective of a public Educational Institution of Pachacámac, 2021" to opt for the Master's degree in Education Administration from the César Vallejo University, Lima, Peru, and set the objective determine the relationship between the variables under study. He used the type of basic research of a descriptive correlational level, with a quantitative approach; non-experimental cross-sectional design. The census sample consisted of 60 people and the sampling was non-probabilistic for convenience. The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire duly validated through the judgment of experts and with high reliability. The results were obtained: (i) 65% of the respondents considered virtual educational management to be of a high level, (ii) 78.3% perceived a medium level for work stress, (iii) there is a negative correlation, inverse and very high (Spearman's $\rho = -0.999$; $p = 0.000 < 0.050$ and $p < 0.001$) among the variables studied, (iv) a similar trend occurs between the dimensions of virtual educational management and work stress. Therefore, it is concluded that a higher level of virtual educational management corresponds to a lower level of work stress.

Keywords:

Virtual educational management, work stress, educational administration.

I. Introducción

Los nuevos paradigmas educativos requieren variación en su principal escenario que es la institución educativa; ya que esta constituye el primer espacio de la gestión educativa descentralizada y es la base principal del sistema educativo. En la actualidad nos encontramos en constantes avances vertiginosos y desafíos que se dan en las escuelas; la existencia inédita de las tecnologías de la información y de la comunicación, especialmente cuando ellas se traducen en una nueva modalidad educativa o de formación como es la educación virtual. En España la Universidad Estatal a Distancia (UNED) propone el modelo que contiene tres características: el primero, la estrategia a distancia y el empleo intensivo de las inéditas tecnologías de la información y la comunicación. En segundo, la UNED posee con una extensa red de Centros Asociados adentro y afuera de España. En tercero, la UNED brinda una considerable atención al aspecto de la investigación propia de toda universidad que se estime, y que se plasma tanto en la innovación en las distintas ramas del conocimiento (Aguilera y Vásquez, 2019).

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016), ha observado al estrés laboral como 'síndrome del trabajador agotado' es una condición relacionada con los problemas de estrés provocados en el ámbito laboral. Este síntoma está relacionado con el colapso del cerebro, las emociones y el cuerpo provocado por el estrés en el entorno laboral. Se manifiesta como una revelación del cuerpo frente a situaciones potencialmente que producen estrés ya sea, emocionales e interpersonales que están presentes en los centros de labores. A nivel nacional el trabajo virtual permite continuar con la prestación del proceso enseñanza-aprendizaje no presencial, que se ejecuta considerando los actos organizados de acuerdo al Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), en cada ciclo, grado y área curricular, según la guía de prestación que implementa cada una de las instituciones educativas (IE), con los recursos educativos del 2020 asignados por la instancia superior del Ministerio de Educación (Minedu).

El Ministerio de Educación (2020) aprobó una norma R.M. N° 072-2020 que establece lineamientos para labor docente a distancia con el objetivo de asegurar el desarrollo y continuidad de la labor educativa en condiciones de calidad, equidad

y diversidad en instituciones educativas. Asimismo, contribuye a continuar con la educación no presencial a través de medios o equipos tecnológicos como recursos implementados a una amplia red. Téngase en cuenta que la incorporación de nuevas tecnologías en la gestión educativa virtual, los nuevos horarios de trabajos, las amplias exigencias en los resultados, y diferentes momentos que han surgido en este último año, están causando la aparición de nuevos daños en la salud de los profesionales de la educación. Asimismo, la gestión educativa virtual causa un estrés laboral, en el ámbito del trabajo muchos docentes en distintos momentos vitales pueden sentirse estresados: influyendo así en las relaciones con los agentes educativos, el día a día en la familia, sobre todo, en el ámbito laboral y espacio donde se desarrolle. Esta exigencia genera estrés en el ámbito laboral en los docentes, ya que las demandas se extienden en los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de propia de cada individuo.

A nivel local, en una institución educativa pública del distrito de Pachacámac, se observa que los docentes no estuvieron preparados para la gestión educativa virtual. Actualmente el 90 % de docentes dedican muchas horas en la semana de gestión semana considerada de vacaciones para los estudiantes sin embargo para los docentes es una semana de reuniones, planificación y socialización frente a un dispositivo tecnológico. Nos encontramos en una educación donde es importante la incorporación a recursos tecnológicos y para acceder a dichos recursos es necesario estar horas sentados explorando y planificando para los estudiantes y para poder acompañar a los estudiantes en el contexto actual es necesario estar con un dispositivo tecnológico frente a la luz de los ojos, asimismo la diversidad y cantidad de estudiantes nos impulsa a atender aun fuera de los horario planificado; así mismo en muchas ocasiones por diversas normativas o indicaciones de las instancias superiores nos agrupan de informes sin considerar el contexto actual por lo que estamos pasando todos los peruanos .Hoy la gestión educativa virtual es exigente por lo que contrae en algunos docentes secuelas vehementes como la despersonalización emocional, el cansancio emocional y la propia realización personal.

De lo expuesto se plantea el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva

docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021? Asimismo, se establecen los problemas específicos siguientes ¿Qué relación existe entre la gestión de proyectos y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021? ¿Qué relación existe entre la gestión de aprendizaje y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacámac, 2021?

Se presenta la justificación de la investigación, desde diversos entornos, los que se indica en las líneas siguientes: El presente estudio se justifica teóricamente porque busca entender la relación entre la gestión educativa virtual y estrés laboral, ya que las instituciones educativas públicas no sólo tienen en cuenta el desarrollo de una imagen institucional, también debe apoyar al docente que trabaja en ella. En el entorno práctico, el estudio se justifica porque trata de brindar a la institución educativa pública los resultados obtenidos que les permita comprender la relación de la gestión educativa virtual y estrés laboral según la perspectiva de los docentes. Desde el ámbito metodológico la investigación se justifica por determinar la relación que existe gestión educativa virtual y estrés laboral, por lo tanto, para la recopilación de datos de las variables se escogió dos cuestionarios, uno para gestión educativa virtual y otro para estrés laboral.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación existe entre la gestión de proyecto y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021. Determinar la relación existe entre la gestión de aprendizaje y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021. Determinar la relación existe entre la gestión administrativa y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021.

Finalmente se formuló la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021. Igualmente se formularon las hipótesis específicas siguientes: Existe relación significativa entre la gestión de proyectos y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021. Existe relación significativa entre la gestión de aprendizaje y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021.

II. Marco teórico

El contexto actual de la educación son las premisas relacionadas con este tema o determinadas variables consideradas en esta investigación, estas premisas provienen de fuentes escritas y virtuales nacionales e internacionales. En el ámbito nacional, Cuba y León (2018) halló una correlación moderada entre gestión pedagógica y estrés laboral. Por su parte, Pantoja (2018) halló una correlación inversa entre gestión escolar y síndrome de Burnout en una institución educativa de Pativilca. Además, Alvarado (2017) concluyó que en una escuela de Moyobamba el síndrome de Burnout y la gestión educativa docente tuvieron una correlación inversa, o sea mientras más cansados y despersonalizados se perciban los educadores será menor la calidad de su gestión educativa. A su vez, Milla (2017) encontró una correlación inversa entre la gestión administrativa y el estrés padecido por docentes de una escuela de Huacho. En el ámbito internacional existen estudios como el de Briceño et al. (2020) en Chile donde la gestión del aprendizaje virtual fue coherente con las necesidades del contexto local y regional convirtiéndose en un modelo innovador y aleccionador. Asimismo, Mendes, et al. (2020) encontró que el profesorado con signos de estrés laboral era el más propenso a la depresión. A su vez, Velasque, et al. (2020) halló que la pandemia no impactó significativamente en la percepción de estrés laboral. Además, Gómez y Rodríguez (2020) encontraron que el tránsito de la presencialidad a la virtualidad se convirtió en un factor estresante para muchos profesores con un bajo nivel de logro en competencias digitales. Por su parte, Cardozo (2017) halló que el colectivo docente mostraba altos índices de estrés lo que lo ubicaba como un grupo social vulnerable.

Como bases teóricas tenemos a Ramirez et al. (2017) que define la gestión educativa como un conjunto de procesos teórico y prácticos que se integran de forma horizontal y vertical en el mundo educativo y ayudan alcanzar demandas sociales. Estos procesos son acciones encabezadas por directores que manejan instituciones, en donde se interrelaciona el conocimiento, la ética, administración, política y eficacia de procesos, acompañados de la innovación, para mejorar las prácticas educativas. Comprender este concepto significa entender la necesidad de los gestores de requerir habilidades, competencias y prácticas que logren un

impacto positivo en las organizaciones educativas, ya sea en las personas que toman las decisiones en su rol directivo o docente. Por ello, se entiende como una actividad práctica que se caracteriza por la pluralidad de conocimientos y actividades relacionadas a la dirección y funcionamiento de instituciones educativas, en donde se debe lograr objetivos, fijar funciones, emplear un buen liderazgo y buscar formas idóneas de dirigir la institución en dirección a la acción educativa integral (A. Hernández, 2020; Vera, 2018). Como se explica, la gestión educativa son un conjunto de procesos que logran la autonomía de la institución, en el marco educativo, mejorando los procesos, ejecución y evaluación de la práctica pedagógica. Se caracteriza por ser un proceso dinamizador, en donde las técnicas y procedimientos ofrecen mecanismos de innovación; es un proceso sistemático (Eryilmaz et al., 2016; Rodrigues et al., 2015), ya que los elementos de la gestión son instrumentos que se relacionan entre sí e interactúan para alcanzar los objetivos y es un proceso flexible, puesto que se adapta a características sociales y culturales propias de la organización (Vega, 2020).

Al respecto de la virtualidad en la gestión educativa, se conoce que la educación ha traspasado los espacios físicos y conocidos de la enseñanza, los medios tecnológicos de la información y comunicación ofrecen recursos, contenidos, medios y herramientas que promueven nuevas experiencias e interacciones de innovación y conexión educativa (Shams y Belyaeva, 2019; Tarí y Dick, 2016). Sin embargo, una conceptualización unificada de la gestión en ese entorno es un terreno poco explorado, ya que no existe consenso de criterios que la definan, lo que se puede explicar se enmarca en base a experiencias que adoptaron las dimensiones modificadas a las necesidades de las nuevas demandas (Briceño et al., 2020; García, 2015). Si la gestión en instituciones convencionales es algo complejo, aún más es la gestión virtual. Se conoce que la modalidad no convencional representa una oportunidad de equidad y despliegue de conocimientos tecnológicos que promueven la transformación curricular y pedagógica. Por tal razón, se debe considerar la innovación en los procedimientos, procesos administrativos y gestión de funciones que pretenda reproducir el modelo presencial (Castillo, 2017; Escudero, 2017).

La gestión educativa en la educación virtual se relaciona con la distribución de los recursos humanos, aspectos financieros y la calidad educativa que se ofrecen. Para García et al. (2009) se debe considerar tres aspectos fundamentales; la gestión de proyectos, aprendizaje y administrativa. La primera incorpora aspectos organizacionales, como la infraestructura tecnológica, costos, aspectos comunicativos y pedagógicos. Se resalta el papel de la persona que debe diseñar el proceso de autoevaluación, distribuir recursos, promover la innovación, sistematizar procesos, en donde el planeamiento, control y ejecución primen en el desarrollo de ejecuciones. La gestión de aprendizajes guía el quehacer pedagógico docente, la integración curricular, los estilos de enseñanza y aprendizaje, modelos de ambiente, competencias tecnológicas y la enseñanza didáctica son algunos conocimientos que permite una gestión de aprendizaje que reconoce la concepción de cambio y experiencia educativos, en la cual el ser humano adquiere habilidades acordes a las demandas actuales. La gestión administrativa tiene como propósito desplegar recursos, es decir, personas, dinero, materiales, equipos y tiempo para alcanzar los objetivos de la organización. Esta dimensión demanda conocer la cantidad de estudiantes, tiempo de trabajo, infraestructura, manual de procedimientos, control de gastos, tecnología, equipos, materiales y costos extras que requiere la preparación de la educación a distancia.

Las demandas de la globalización, hace un tiempo han ocasionado exigencias en el desarrollo de habilidades para el uso de las tecnologías en todos los ámbitos de la vida. Los nuevos retos relacionados al uso de las tecnologías han conllevado una sobrecarga laboral que se vincula a un cansancio emocional, ansiedad, depresión o estrés. Aunado al contexto actual por la pandemia del COVID-19 que muestra a las herramientas tecnológicas como el único medio para la continuidad de la enseñanza y aprendizaje. Diversos estudios han señalado que los profesionales del sector educación son el sector más propenso a desarrollar estrés, ansiedad o el denominado Síndrome de Burnout, ya que están expuestos a estresores laborales por su trabajo diario y la pandemia ha modificado aspectos de tiempo y recursos empleados para lograr los objetivos en la enseñanza, por ello la percepción de los estresores laborales se ha intensificado (Gil Monte, 2005; Oros et al., 2020; Othman y Sivasubramaniam, 2019).

Según Lazarus y Folkman (1986) el estrés surge por la relación singular entre el entorno y la persona, cuando este percibe demandas que amenazan su bienestar y sobrepasan su capacidad de respuesta. Se cataloga como amenaza a la valoración cognitiva e idiosincrática de los estímulos externos que afectan negativamente y producen malestar; los estímulos generalmente son impredecibles, nuevos, incontrolables, inminentes, no deseados y de mayor perdurabilidad; por ello son catalogados como amenazantes. Así también, se define como un patrón de respuesta automática del organismo adaptativo frente a las exigencias de acontecimiento y puede desencadenar síntomas sociales, psicológicos y físicos, donde el individuo sufre una afectación considerable de su bienestar y funcionamiento laboral (Osorio y Cárdenas, 2017). La distinción del estrés y del estrés laboral radica en presentar un desequilibrio por las exigencias, presiones y condiciones no óptimas que se advierten del entorno laboral que sobrepasan la resistencia y capacidad de afrontamiento. Por ello, se entiende como la repuesta fisiológica, conductual y emocional que acarrea desmotivación, fracaso y desajuste en su desempeño normal. Esta afectación aqueja a toda persona que se relaciona laboralmente con sus pares, donde las situaciones estresantes repercuten en su desempeño, además del desgaste mental y físico que ocasiona desengaños con su trabajo. Sin embargo, en la literatura se resalta que un estrés controlado genera efectos positivos en la persona, puesto que estimula a superarse, sabiendo que al culminar una situación puede llegar a ser gratificante y ayuda a sus competencias profesionales, pero esto está condicionado al manejo y desarrollo de habilidades y actitudes individuales (Cañadas et al., 2016; Genoveva, 2019; Zuñiga y Pizarro, 2018).

Con respecto a las teorías de la gestión educativa virtual, se concibe como un tema con escaso desarrollo, puesto que la educación a distancia avanza de forma progresiva en los últimos años en el contexto escolar. La mayoría de teorías están enfocadas desde la perspectiva empresarial adaptadas al plano educativo, por ello se muestran propuestas que han sido sistematizadas teniendo como base la experiencia. La primera teoría señala que la gestión educativa toma importancia al momento de planificar y crear los programas, ya que esta modalidad exige una planeación anticipada. Para Carmen Gil es necesario el trabajo entre la gestión de

proyectos, del aprendizaje y administrativa; el cual es un proceso interrelacionado. La gestión de proyectos se basa en la distribución de los recursos humanos, los aspectos financieros y la calidad de los servicios educativos que se ofrecen, la gestión administrativa resulta como producto de la gestión y debe responder a las necesidades de la comunidad que atiende, por último, la gestión del aprendizaje refiere a todos los aspectos didácticos y académicos para que los profesores puedan enseñar y los alumnos aprender (Briceño et al., 2020; Marcianiak y Gairín, 2018; Zeide y Nissenbaum, 2018).

Una segunda teoría destaca que el modelo de gestión educativa virtual se basa en tres dimensiones; la dimensión académica, tecnológica, infraestructura y administrativa, formando un gran sistema interrelacionado. La primera dimensión abarca los medios de aprendizaje, los espacios físicos y materiales didácticos, la segunda dimensión es de gran importancia, ya que se muestra como el soporte que incluye los medios de comunicación necesarios para el proceso educativo, por último, la dimensión administrativa considera los procesos como tales, como la organización, dirección, planeación y control del sistema a distancia (Carmona, 2012; Mahdiun et al., 2017). Una tercera teoría aborda el concepto de gestión en la virtualidad integrando dos tipos de componentes basados en la estructura e infraestructura del sistema educacional. Esta teoría ofrece conocer los componentes internos y externo, el primero comprende la gestión organizacional y académica, el segundo a la orientación al mercado, responsabilidad social y evaluación (Domingo y Bradley, 2018; Morantes y Acuña, 2013).

Las dimensiones de la gestión educativa de la presente investigación son las siguientes: Gestión de proyectos, refiere a la planificación de herramientas, técnicas, conocimientos y habilidades a las actividades planteadas en un proyecto con la finalidad de satisfacer las necesidades educativas. En este proceso de planificación se debe aplicar los procesos administrativos de organización, supervisión y control para garantizar el logro de objetivos. Para el caso de la educación virtual, la planificación de una clase es un proyecto, el cual tiene un inicio, desarrollo, generación de servicios y el uso de recursos, además exige al maestro la aplicación de conocimientos pedagógicos, psicológicos y metodológicos (Terribili et al., 2015). La gestión de aprendizaje, son el conjunto de procesos que originan

una gama de decisiones y diferentes formas de exploración y comprensión del aprender, esto supone una nueva perspectiva de visualización de la realidad, donde la persona aprendiz adquiere competencias que lo ayudan a indagar, comprender, explorar, proyectar y solucionar problemas que le permitan continuar en su proceso de aprendizaje (Hernández, 2019; Nilsook et al., 2021).

La gestión administrativa es un proceso fundamental dentro del área administrativa, el cual abarca cuatro principios básicos, los cuales son la planificación, organización, dirección y control. La planificación es una función del área que tiene como finalidad establecer objetivos, metas, definir recursos y actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo. La organización se encarga de distribuir los recursos humanos, financieros y tecnológicos. La dirección ejecuta las estrategias planificadas, orienta los esfuerzos grupales a las metas trazadas, por medio de una buena comunicación y liderazgo y, el proceso de control de encarga de verificar si las tareas trazadas se realizan de acorde a lo planificado, si en caso existe un problema este proceso se encarga de corregirlo y evaluarlo (González et al., 2020; Korolchuk et al., 2020).

La aproximación del estrés laboral cuenta con referentes teóricos que explican este fenómeno desde diferentes puntos de vista. Existen teorías basadas en el nivel de respuesta del organismo, en donde se explica la generación del estrés por una alteración entre el equilibrio de la persona, causada por un factor externo o interno, de forma que la persona despliega un sistema de respuesta denominado mecanismo tripartito, que incluye la etapa de reacción de alarma, resistencia y agotamiento. Sin embargo, esta perspectiva teórica no tuvo suficiente fundamento científico, ya que define a los agentes estresores de forma redundante y circular. Con el paso del tiempo, las teorías basadas en el estímulo se plantearon para explicar el estrés a raíz de los estímulos ambientales externos a la persona o estresores, de forma que se entiende como estos alteran el funcionamiento normal del organismo. Esta teoría se divide en dos tipos de estresores, los psicosociales y biológicos. Los estresores psicosociales son todas las situaciones que no generan una respuesta directa de estrés, sino que se transforman en estresores cuando la persona la adhiere significado y lo interpreta a nivel cognitivo. Los estímulos biológicos son todos los estresores que tienen la capacidad de producir cambios a

nivel bioquímico que facilitan el camino a una respuesta de estrés. No obstante, el problema de la teoría radica en la delimitación subjetiva de las situaciones estresantes, es decir, una persona percibe el entorno muy estresante y otra muy poco o nada (Asaloei et al., 2020; Chiang y San Martín, 2015; Tokgöz y Önen, 2021).

Ahora bien, a continuación, se explican tres teorías más representativas. La teoría instructiva del estrés propuesto por Ivancevich y Matteson, el cual señala que el estrés está delimitado por características propias del trabajador y esto determina sus respuestas a episodios estresantes. Su modelo consiste en explicar el equilibrio existente entre la demanda y nivel de control de la persona, lo que produce un estrés en un momento específico, además, aclara que la persona luego de pasar por este tipo de momentos debe recuperarse en un periodo de tiempo, si no se toma ese tiempo, el individuo mantiene largos periodos de estrés, originando un episodio crónico y efectos que alteren su bienestar, entre estos se explican los conductuales que comprende el rendimiento, la satisfacción, ausentismo o abuso de sustancias dañinas, los cognitivos, en donde se sufre una afectación en la toma de decisiones y concentración, por último, los fisiológicos refieren a la presencia de enfermedades, apatía, depresión, agotamiento, ansiedad, alergias, artritis, entre otros (Félix et al., 2018; O'Neill y Yoder, 2019).

Otra teoría que explica el estrés laboral es el modelo de desequilibrio esfuerzo y recompensa (DER). Este modelo explica cómo la autorregulación individual genera un estado de bienestar, el cual se relaciona con el intercambio social existente en el entorno laboral. Si existe un intercambio social negativo se ve deteriorado la autorregulación personal, si en cambio se refuerza un intercambio social positivo, resulta beneficioso para la salud. Cuando no se cuenta con una reciprocidad entre las ganancias y los costos, la persona percibe emociones relacionadas al estrés, por ello, la teoría habla de la importancia del trabajo remunerado, el esfuerzo físico y psicológico y de las recompensas recibidas (Canepa et al., 2018; Félix et al., 2018). La teoría denominada Self, Work and Social plantea un modelo de estrés donde existen factores de inter-juego que influyen de forma negativa o positiva en la vida laboral. Este modelo señala que los estresores de trabajo afectan al nivel de tolerancia, al estrés normal, aspectos sociales y

personales, los cuales se ven disminuidos por el sistema de apoyo que la persona tiene de las mismas (Félix et al., 2018).

Las dimensiones del estrés laboral de la presente investigación son la siguientes: El cansancio emocional, refiere a la sensación de fatiga, agotamiento o vacío que una persona siente cuando vive situaciones de sobrecarga laboral, en donde sus recursos emocionales se han visto agotados. El individuo siente que no puede dar más, tanto a nivel físico como afectivo y esto se manifiesta en la pérdida de energía e interés por las funciones desempeñadas, además de presenta un deterioro de las capacidades fisiológicas y sociales; puede generar enfermedades psicosomáticas. La despersonalización es una actitud despersonalizada de la persona hacia los demás en su alrededor o con las que interactúa en su espacio laboral, está acompañado de cinismo, irritabilidad y desmotivación laboral, ocasionando actitudes negativas. Por último, la realización personal es la ausencia de deseos de eficacia laboral, en donde se presentan sentimientos negativos de sí mismos; depresión, baja autoestima, evitación de relaciones sociales, incompetencia en el desempeño de las funciones, fracaso y pérdida de visión personal. En esta dimensión, la persona se aleja de sus actividades de ocio, familiares y sociales (Cruz y Puentes, 2017).

III. Metodología

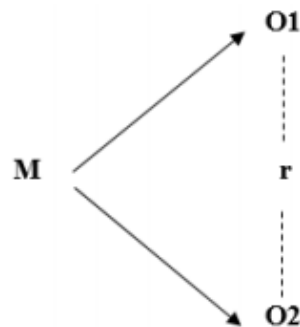
3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico, puesto que solo se buscó medir los fenómenos tal y como se manifiestan en la realidad socioeducativa. Siguiendo a Hernández y Mendoza (2018), se recogió y analizó datos numéricos para contribuir a la comprensión teórica y científica.

Asimismo, el diseño fue no experimental de corte transeccional, porque no se manipuló ninguna variable (Fiallo et 2016); es transeccional porque la recolección se ejecutó en una sola ocasión.

Además, ha sido de nivel descriptivo correlacional porque se diagnosticó el comportamiento de las variables de acuerdo a su contexto real (Carhuancha et al., 2019; Guevara, 2016), buscando precisar la relación entre dos variables: gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacámac.

El esquema correspondiente a este diseño:



Dónde:

M: Muestra de docentes

O1: Gestión educativa virtual

O2: Estrés laboral

r: relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Educativa Virtual

Doctrina que administra recursos materiales y humanos para cooperar con la calidad del servicio educativo (García et al., 2009).

Variable 2: Estrés laboral

Manifestaciones médicas, biológicas y psicosociales que surgen frente a una alta demanda de energía, por lo que el estrés excesivo origina agotamiento emotivo, relaciones laborales despersonalizadas y numerosas dificultades para la autorrealización (Maslach, 2009).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Hernández, et al. (2014), la población es: “el grupo de todos los casos que concuerdan con determinadas características” (p.174). La población estuvo comprendida por 60 docentes de una institución educativa pública de Pachacámac, año 2021.

Criterios de inclusión:

Docentes que laboran en la institución educativa de estudio.

Docentes de todas las edades y sexo de la institución educativa de estudio.

Criterios de exclusión:

Docentes que no trabajan en la institución educativa de estudio.

Docentes que trabajan como auxiliares.

Muestra

La muestra fue de tipo no probabilístico, donde la muestra fue igual a la población de estudio con un total de 60 docentes.

Muestreo

El muestreo ha sido de tipo no probabilístico, porque primó el criterio del investigador (Bernal, 2015).

Unidad de Análisis

Docentes de la institución educativa publica en estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para recopilar los datos necesarios fue la encuesta por su asequibilidad y versatilidad (Baena, 2017).

De acuerdo con la técnica seleccionada, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, para ambas variables, el cual es una guía de preguntas direccionadas a recoger la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes de la investigación (Hernández, et al., 2014). Siguiendo lo estipulado en la Guía UCV, la ficha técnica de ambos instrumentos se encuentra en el anexo N° 2.

Validez

Es una de las principales cualidades de un instrumento de medición, consiste en que el juicio de expertos es la garantía de que, en este caso, el cuestionario cuenta con suficiencia necesaria (Carhuancho et al., 2019).

Tabla 1*Juicio de expertos*

Experto informante	Grado académico	Opinión
Meza Andamayo, César Augusto	Dr.	Aplicable
Quispe Chije, Juan Néstor	Dr.	Aplicable
Arotinco Huauya, Alejandro	Mag.	Aplicable

Confiabilidad

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), se trata de la consistencia interna del instrumento, es decir, cuán coherentes entre sí son los ítems del cuestionario.

Tabla 2*Estadísticas de confiabilidad*

Instrumento	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre Gestión educativa virtual	26	0,776
Cuestionario sobre Estrés laboral	22	0,914

3.5 Procedimientos.

Una vez validado el instrumento se coordinó con el director de la institución para aplicar herramientas de recolección de datos a los docentes.

Se realizó la coordinación para la fecha y hora en el cual se aplicó los instrumentos en un horario determinado con la finalidad de no interferir en sus labores. Asimismo, se les informó a los docentes y directivos el objetivo de la investigación

Cada pregunta del cuestionario no tuvo un límite de tiempo, pero aproximadamente duró 20 minutos la aplicación para cada cuestionario. Debido al contexto actual, la aplicación se llevó a cabo vía online, haciendo uso de las

herramientas digitales como Google Forms, en la cual se adjuntaron las preguntas de los cuestionarios asignándoles las opciones de respuesta para marcar y que luego se enviará el link vía e-mail a los docentes.

Se aplicó un cuestionario piloto para ver el nivel de confiabilidad del instrumento y verificar si es el adecuado efectuándose posteriormente a la totalidad de la muestra.

3.6 Método de análisis de datos

La información de la recopilación de datos se analizó mediante una estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva:

Se trabajó con fórmulas estadísticas descriptivas que permitieron resumir la información recopilada en valores numéricos y obtener resultados de esa investigación, diseñando la distribución de frecuencias (Hernández y Mendoza, 2018).

Estadística inferencial:

Se trata de la contrastación de hipótesis que permitió obtener las evidencias estadísticas que respaldaron a las respuestas preliminares a las preguntas de investigación (Fiallo, et al., 2018).

3.7 Aspectos éticos

Para el procedimiento de la elaboración del trabajo de investigación, se recopiló información proveniente de fuentes confiables y antecedentes disponibles en bases de datos de acceso abierto, con el respeto al derecho de autoría de cada uno de los autores y de acuerdo a lo establecido en el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (UCV, 2017).

IV. Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 3

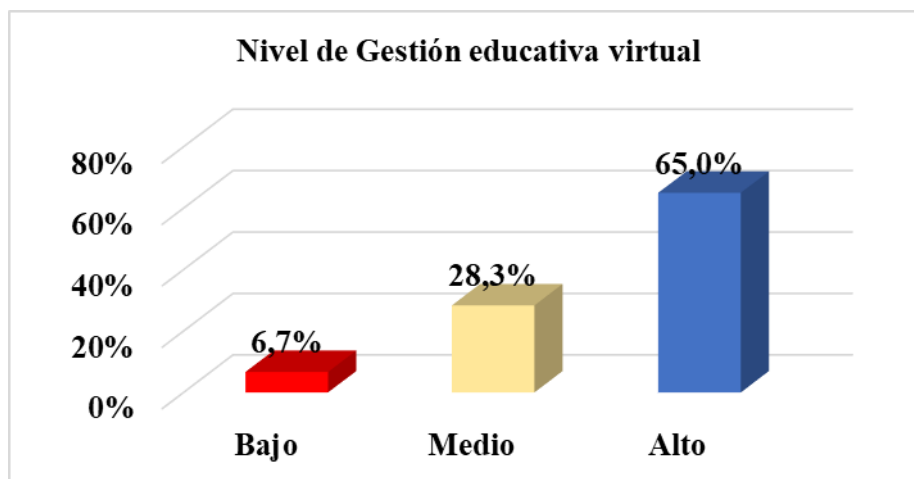
Muestra el nivel de gestión educativa virtual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7%
Medio	17	28,3%
Alto	39	65,0%
Total	60	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Figura 1

Muestra el nivel de gestión educativa virtual



Del 100% de participantes, en la gestión educativa virtual predominó el nivel alto con 65%, seguido del nivel medio con 28,3% y nivel bajo con 6,7%, de los docentes de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021.

Tabla 4

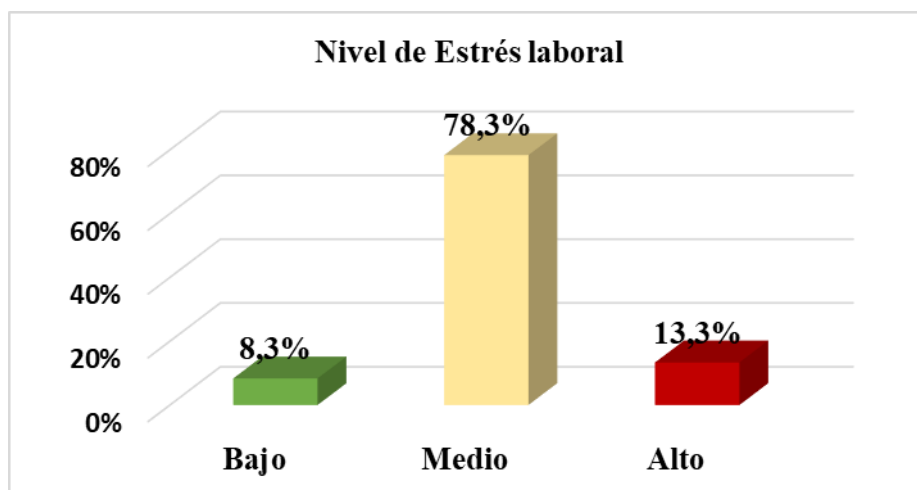
Muestra el nivel de estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8,3%
Medio	47	78,3%
Alto	8	13,3%
Total	60	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Figura 2

Muestra el nivel de estrés laboral



Del 100% de participantes, de la variable estrés laboral predominó el nivel medio con 78,3%, seguido del nivel alto estrés con 13,3% y nivel bajo estrés con 8,3%, de los docentes de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: La distribución de los datos si tienen normalidad

Ha: La distribución de los datos no tiene normalidad

Prueba estadística: Prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si “p” (sig.) $< 0,05$, se rechaza H_0

Si “p” (sig.) $> 0,05$, se acepta H_0

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$)		
	Estadístico	gl	p-valor
Estrés laboral	,146	60	,003
Gestión educativa virtual	,123	60	,025

Fuente: elaboración propia

Los datos de las variables estrés laboral ($p\text{-valor} = 0,003 < 0.05$) y gestión educativa virtual ($p\text{-valor} = 0,025 < 0.05$) no tienen distribución normal. Por ende, la prueba estadística pertinente será Rho de Spearman (prueba no paramétrica).

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021.

Prueba estadística: Prueba de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si “p” (sig.) < 0,05, se rechaza H_0

Si “p” (sig.) > 0,05, se acepta H_0

Tabla 6

Prueba de correlación entre gestión educativa virtual y estrés laboral

		Estrés laboral
Gestión educativa virtual	Correlación de Spearman	-,999**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del 100% de participantes, dado que la relación es muy significativa ($p=0,000 < 0,050$ y $p<0.001$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), se concluye que, existe relación entre la gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021, y el valor del coeficiente de correlación de Spearman es inverso y muy alto (Rho de Spearman = -,999). Esto quiere decir, a menor estrés laboral mayor será la gestión educativa virtual o viceversa.

Hipótesis específica 1

Tabla 7

Prueba de correlación entre la gestión de proyectos y estrés laboral

		Estrés laboral.
Gestión de proyectos	Correlación de Spearman	-,923**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del 100% de participantes, dado que la relación es muy significativa ($p=0,000 < 0,050$ y $p<0.001$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), se concluye que, existe relación entre la gestión de proyectos y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021, y el valor del coeficiente de correlación de Spearman es inversa y muy alta (Rho de Spearman = $-,923$). Esto quiere decir, a menor estrés laboral mayor será la gestión de proyectos virtual o viceversa.

Hipótesis específica 2

Tabla 8

Prueba de correlación entre la gestión de aprendizaje y estrés laboral

Estrés laboral		
	Correlación de Spearman	$-,874^{**}$
Gestión de aprendizaje	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

****** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del 100% de participantes, dado que la relación es muy significativa ($p=0,000 < 0,050$ y $p<0.001$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), se concluye que, existe relación entre la gestión de aprendizaje y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021, y el valor del coeficiente de correlación de Spearman es inversa y muy alta (Rho de Spearman = $-,874$). Esto quiere decir, a menor estrés laboral mayor será la gestión de aprendizaje virtual o viceversa.

Hipótesis específica 3

Tabla 9

Prueba de correlación entre gestión administrativa y estrés laboral

Estrés laboral		
	Correlación de Spearman	-,853**
Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del 100% de participantes, dado que la relación es muy significativa ($p=0,000 < 0,050$ y $p < 0,001$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), se concluye que, existe relación entre la gestión administrativa y estrés laboral desde la perspectiva docente de una institución educativa pública de Pachacamac, 2021, y el valor del coeficiente de correlación de Spearman es inversa y muy alta (Rho de Spearman = -,853). Esto quiere decir, a menor estrés laboral mayor será la gestión administrativa virtual o viceversa.

V. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general de esta investigación, existe relación entre gestión educativa virtual y estrés laboral percibido por el profesorado de un colegio de Pachacamac, 2021. Al procesarse las opiniones recogidas a través de encuestas virtuales, se encontró una correlación negativa, inversa y muy alta (tabla 6). Este hallazgo difiere de lo encontrado por Gómez y Rodríguez (2020), y Briceño et al. (2020). El primero encontró desprotección, frustración y temor al futuro (78%) en una muestra de profesores de escuelas de Paraguay, mientras que el segundo identificó en Chile que el modelo de educación virtual requiere un reacomodo en la cultura organizacional de las escuelas construidas colectivamente con una estructura fuertemente presencial. Con estos resultados es posible afirmar que gestión educativa virtual y estrés laboral son variables que sí están relacionadas. Esta intuición surgió a raíz durante la labor docente a distancia con motivo de la suspensión de actividades presenciales debido a la emergencia sanitaria nacional y mundial provocada por la COVID-19. Más de un docente en dicha escuela percibía que en la actualidad se trabaja mucho más que antes y que la educación virtual lejos de facilitar ciertas rutinas y tareas más bien ha recargado el desempeño docente. Para citar solo un ejemplo, no se cuenta con la presencia del auxiliar docente.

Que la hipótesis general de esta investigación no haya sido respaldada por las evidencias estadísticas no representa bajo ninguna circunstancia un demérito. Constituye eso sí la constatación de que las hipótesis no siempre responden a situaciones previsibles y por tanto dar por asegurada su asociación estadística. Si se trata de discutir el primer resultado también sería válido preguntarse por la posibilidad de que los docentes encuestados hayan temido la posibilidad de recibir alguna represalia, es decir, que sean sancionados en caso los resultados ameriten cuestionamientos al cuerpo colegiado encargado de la dirección del centro educativo. Tal vez sí se sienten fuertemente estresados, pero optan por no declararlo de forma abierta. Cabe recalcar que la gestión educativa en tanto actividad práctica se caracteriza por su pluralidad y perspectiva y capaz de garantizar el logro de objetivos institucionales (Ramírez et al., 2017). Su nuevo matiz, en este caso, la gestión educativa virtual tiene el resto de mejorar el proceso

del desempeño docente en las circunstancias más adversas en los últimos 30 años (Vega, 2020). Por otra parte, el estrés laboral no solo es un signo de las actuales relaciones laborales para la mayoría de trabajadores en el mundo. También es una muestra de que no basta con aplaudir al docente y declararlo trabajador esencial de la educación. De hecho que lo es, pero así como se le aplaude se le debería garantizar el acceso al cuidado de la salud mental.

En ese sentido, un buen gestor es a su vez un buen líder, ya que la visión y la constancia de propósito son preocupaciones centrales de los líderes en la gestión y planificación educativa. Buscan establecer las mejores políticas educativas y estrategias, lo que implica la mejora de la educación, programas y servicios administrativos orientados a la formación de egresados competentes capaces de ingresar a importantes posiciones en la sociedad y, a su vez, mejorar las prácticas educativas y sus procedimientos inherentes (Ololube, 2013). Los procesos de gestión educativa involucran disposición y despliegue de sistemas que aseguren la implementación de políticas, estrategias y planes de acción a través de un conjunto de prácticas integradas con el fin de lograr metas educativas. El rendimiento del proceso solo puede optimizado a través de una comprensión clara de cuán diferentes son las unidades de trabajo y cómo encajan en la totalidad. De esa manera, se genera un fundamento sobre el cual los procesos en cuestión se pueden gestionar de forma eficaz y mejorando continuamente. Esta información fáctica apoya decisiones en todos los niveles que a su vez mejoran la educación y más aún el rendimiento del proceso.

Según la primera hipótesis específica, existe un grado de asociación entre gestión de proyectos y estrés laboral experimentado por el personal docente de una escuela de Lima Sur, 2021. Los resultados inferenciales de la tabla 7 han vuelto a mostrar la refutación de la respuesta preliminar del investigador, también se ha registrado una correlación negativa, inversa y muy alta. Esto volvió a diferir con los trabajos previos consultados en el capítulo I. Por ejemplo, Cuba y León (2018) encontraron una correlación positiva moderada entre gestión pedagógica y estrés laboral en una escuela pública emblemática en Ayacucho con una muestra censal de 34 docentes. Por otro lado, Velasque et al. (2020) han fundamentado la conveniencia de repensar el modelo de gestión educativa imperante por otro más

acorde a la actual coyuntura, su razonamiento es sumamente válido: ni las escuelas ni las universidades pueden seguir siendo gestionadas como si nada hubiese pasado, como si docentes y estudiantes al igual que los padres de familia no hubiesen perdido familiares por la precariedad del sistema de salud pública.

Para empezar, gestionar un proyecto equivale a administrar una serie de actividades que faciliten alcanzar un resultado en particular. Esto no es nada sencillo ni siquiera para los docentes de educación básica regular o superior universitaria, ya que por lo general la formación académica promedio no está vinculada con temas gerenciales, salvo que las especializaciones en pregrado o posgrado tengan esa orientación (Gómez, 2020). Asimismo, debe considerarse al estrés laboral como un problema de salud pública en el siglo XXI, por cuanto no son pocas las profesiones con un alto riesgo de padecerlo y una de ellas es la docencia (Alvarado, 2020). ¿Por qué? Desvalorización de su labor, ya que sin evidencia empírica algunas personas creen erróneamente que la virtualidad ha representado para el docente en contextos como el nacional y latinoamericano un alivio por cuanto todo lo hace desde casa, a lo que se sumaría el hecho de no tener que enfrentar a ciertas aulas focalizadas por sus problemas conductuales. Nada más alejado de la realidad, no cabe duda que los que dicen y piensan eso desconocen en lo absoluto la complejidad de la labor docente más aún durante la actual pandemia.

Si es como parece que la virtualidad llegó para quedarse es indispensable un mínimo consenso entre los actores de la comunidad educativa. Por lo menos uno de los nuevos ejes estratégicos es la preservación de la salud mental de docentes y estudiantes; los primeros no podrán mejorar su desempeño con la sobrecarga laboral actual y los alumnos no podrán aplicar lo aprendido si lo que se hace frecuentemente es evaluarlos en base a una serie de tareas exclusivamente académicas y teóricas. Si el mundo ha cambiado y ya no casi nada será lo mismo, la escuela también debe renovar sus modelos de gestión sobre todo para cuidar al recurso más valioso: la persona humana. Como se ha dicho, el trabajador de la educación también debe contar con tiempo para descansar, especializarse y aportar a su hogar en el cumplimiento de sus obligaciones como líder de familia.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica, existe relación entre gestión de aprendizaje y estrés laboral en una institución educativa pública de Pachacamac, 2021. Los resultados de la tabla 8 muestran un valor del coeficiente de Spearman de -0,874 lo cual se interpreta como una correlación inversa y muy alta, asimismo se obtuvo un valor de significancia de 0,000 lo que indica que un mayor nivel de gestión de aprendizaje se corresponde con un menor nivel de estrés laboral percibido por el profesorado. Datos que difieren al ser comparados con los de Mendes et al. (2020), ellos encontraron que el personal docente más aquejado por el estrés era el más expuesto a la depresión. Se ha considerado que discrepan con los de aquel investigador porque este concluyó que generalmente ocurre eso con los docentes, pero la presente investigación demostró que no se podría ser categórico, es decir, podría ser un colectivo expuesto en función a determinadas circunstancias. Con Milla (2017) sí hubo concordancia, ya que se halló una correlación inversa entre gestión administrativa y estrés sufrido por docentes en una institución educativa de Huacho.

Los resultados expuestos refuerzan la teoría acerca de la gestión del aprendizaje, por cuanto esta implica interrelaciones y ciertas dinámicas interpersonales dentro del aula, aunque no necesariamente se limiten a ella. Más allá de la planificación y de forma independiente del diseño, las vivencias o la concreción de lo coordinado, se trata de un proceso en que la gestión docente se traduce en mediación para que los alumnos aprendan (Eryilmaz et al., 2016). Para ello, el profesor necesita de competencias, conocimientos y habilidades para la interpretación de los recursos culturales y las interacciones con sus discentes, es decir, para observar, interpretar sus representaciones sociales, diagnosticar el estado de sus conocimientos previos y retroalimentarlos durante el desarrollo didáctico de la sesión de aprendizaje (Asaloei et al., 2020; Cruz y Puentes, 2017). Es saludable que el concepto de gestión del aprendizaje enfatice en la importancia de la praxis, puesto que no se puede aprender absolutamente nada fuera de ella (Genoveva, 2019). Es más, la desvinculación entre teoría y práctica o la falta de vinculación entre el estudio y el trabajo son problemas de larga data que serían mejor abordados si se recuerda que la práctica educativa también supone una relación dialéctica entre sujeto cognoscente y objeto cognoscible, así como un

proceso dinámico de transformaciones que no se constriñe exclusivamente a los insumos materiales gracias a la producción, por ejemplo, sino que además conlleva a que los seres humanos piensen y reelaboren su proceso del conocimiento en todas las aristas posibles (Korolchuk et al., 2020; Mahdiuon et al., 2017).

Siguiendo a la tercera hipótesis específica, existe relación entre gestión administrativa y estrés laboral en una escuela pública de Pachacamac, 2021. Los resultados de la tabla 9 exhiben un valor del coeficiente de Spearman de -0,853 lo que se interpreta como una correlación inversa y muy alta, además se obtuvo un valor de significancia de 0,000 lo que indica que un mayor grado de gestión administrativa se corresponde con un menor nivel estrés laboral experimentado por el personal docente. Datos que discrepan con los de Cardoso (2017), él encontró que el profesorado tenía un alto índice de estrés por lo que podría ser considerado como un grupo social vulnerable. De manera similar que en la anterior discusión, en esta investigación se sostiene que el estrés laboral no es una condición inexorable que padezca el docente. Ahora bien, el impacto del estrés dependerá de ciertas condiciones materiales. Con Pantoja (2018) sí se dio concordancia, pues se encontró una correlación inversa entre gestión escolar y síndrome de Burnout en una escuela del norte de Lima.

Los resultados que se han mostrado refuerzan la teoría sobre gestión administrativa, ya que esta no debería limitarse al manejo discrecional de los recursos materiales disponibles. Sería un craso error entender a la gestión administrativa como un compartimiento estanco respecto a la gestión educativa (Domingo y Bradley, 2018). En realidad, ambas son necesarias e interdependientes; la gestión administrativa tiene la tarea de facilitar que los planes educativos institucionales tengan las condiciones necesarias para que se alcance las metas previstas. En otras palabras, su deber es brindar el apoyo financiero y contable a los procesos comprendidos en el proyecto educativo institucional y garantizar que los recursos materiales sean el soporte requerido para las labores académicas, al igual que el suministro de herramientas y materiales para el aprendizaje. Otra de sus características es asegurar los servicios complementarios que proveen posibilidades de desarrollo físico, emocional y social para los estudiantes, facilitando el progreso en la concreción de sus potencialidades, y una

gestión administrativa con talento es capaz de direccionar las políticas de desarrollo del recurso humano de la institución educativa con la que se encuentra comprometida (Marcianik y Gairín, 2018; Nilsook et al., 2021).

Que un mayor nivel de desarrollo de la gestión administrativa vaya de la mano con un menor grado de estrés percibido por el personal docente debe ser útil para recordar que la administración es un medio para proveer la infraestructura y apoyo a la docencia y al desarrollo de capacidades en los estudiantes, es decir, ayudar a estudiantes y docentes a realizar su trabajo de manera eficiente (O'Neill y Yoder, 2019). Por ejemplo, con el sistema de gestión de calificaciones, después de que los maestros ingresan las calificaciones en las plataformas pertinentes, los estudiantes deberían tener la posibilidad de consultar sus calificaciones desde cualquier lugar siempre que la red esté disponible y accesible. Con un sistema de gestión que funcione de manera óptima, los profesores pueden gestionar y acceder a los materiales y tareas de sus cursos siempre que lo necesiten, al igual que los estudiantes puedan acceder a las tareas y al material de sus asignaturas por Internet.

VI. Conclusiones

- Primera.** Un mayor nivel de gestión educativa virtual está asociado a un menor grado de estrés laboral en un centro educativo de Lima Sur.
- Segunda.** Un mayor nivel de gestión de proyectos está asociado a un menor grado de estrés laboral en un centro educativo de Lima Sur.
- Tercera.** Un mayor nivel de gestión de aprendizaje está asociado a un menor grado de estrés laboral en un centro educativo de Lima Sur.
- Cuarta.** Un mayor nivel de gestión administrativa está asociado a un menor grado de estrés laboral en un centro educativo de Lima Sur.

VII. Recomendaciones

- Primera.** Se sugiere al director de la institución educativa parte del objeto de estudio impulsar las charlas informativas acerca de cómo optimizar la gestión educativa virtual y, por consiguiente, aliviar el estrés laboral docente.
- Segunda.** Se recomienda al subdirector de gestión pedagógica programar la gestión de proyectos como parte de las jornadas de trabajo docente al final de cada bimestre. De ese modo, se evaluaría el modo como incorporar en mayor medida la gestión de proyectos al desempeño docente.
- Tercera.** Se sugiere al director de la escuela estudiada impulsar por lo menos dos informes de sistematización sobre la gestión del aprendizaje, pues de esta manera la valiosa experiencia del personal docente podrá ser un insumo a ser problematizado en las reuniones de coordinación entre el profesorado y los directivos.
- Cuarta.** Se recomienda al encargado de la gestión administrativa incorporar al plan anual de trabajo la meta de reducir el estrés laboral docente, esta es una necesidad de salud mental en medio de una pandemia que también ha presentado sobrecarga de labores.

Referencias

- Aguilera, R. y Vásquez, Y. (2019). Análisis comparativo de los modelos de creación de laboratorios virtuales de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED). *Repertorio Científico*, 22(1), 1-16. <https://doi.org/10.22458/rc.v22i1.2791>
- Alvarado, R. (2017). *Síndrome de Burnout y Gestión educativa de los docentes de la institución educativa N° 00874 San Juan de Maynas, Moyobamba, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31551>
- Alvarado, D. (2020). *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la institución educativa de La Cruz Canonesas* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4725/MAE_EDUC_TyG_E-L_022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Asaloei, S., Wolomasi, A., & Werang, B. (2020). Work-Related Stress and Performance among Primary School Teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª Ed.). Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/38woknk>
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., & Hadweh, M. (2020). Educational management model for virtual learning programs. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32442>
- Cañadas De la Fuente, G. Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G., & De la Fuente, E. (2016). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *Int J Nurs Stud.*, 52(1), 240–250.

- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., & Vera, A. (2018). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 1. https://www.researchgate.net/publication/44204847_Desequilibrio_Esfuerzo-Recompensa_y_estado_de_malestar_en_Trabajadores_de_Servicios_de_Salud_en_Chile
- Cardoso, L. (2017). Configuraciones categoriales respecto a fuentes de estrés en los profesores. *Revista de Investigación Psicológica*, 17(29), 29-49. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n17/n17_a04.pdf
- Carhuancha, M., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Carmona, A. (2012). *Modelo de Gestión para los Centros de Educación a Distancia Universitarios. XIII Encuentro Internacional Virtual Educa Panamá 2012*.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Castillo, É. Y. (2017). Evolución de la educación superior a distancia: desafíos y oportunidades para su gestión. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 50, 81–105. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/814/1332>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Cruz, D., & Puentes, A. (2017). Relationship between different dimensions of the Burnout syndrome and the coping strategies implemented by security guards at a private corporation from Tunja (Col). *Psicogente*, 20(38), 268-281. [//doi.org/10.17081/psico.20.38.2548](https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548)

- Cuba, E., y León, M. (2018). *Gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de la institución educativa emblemática San Ramón, Ayacucho, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32972?locale-attribute=es>
- Domingo, J., & Bradley, E. (2018). Education Student Perceptions of Virtual Reality as a Learning Tool. *Journal of Educational Technology Systems.*, 46(3), 329–342.
- Eryilmaz, M., Kara, E., Aydogan, E., Bektas, O. & Erdur, D. (2016). Quality Management in the Turkish Higher Education Institutions: Preliminary Findings. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 229, 60-69.
- Escudero Nahón, A. (2017). Aportaciones al proceso horizontal de transversalización de la Educación a Distancia en las instituciones de educación superior. *Revista de La Educacion Superior*, 46(182), 57–69. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.02.003>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT*, 15(64).
- Fiallo, J.; Cerezal, J.; & Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Colectivo Pedagógico Escuela Abierta.
- García, J. A. V. (2015). Nuevos escenarios y tendencias universitarias. *Revista de Investigacion Educativa*, 33(1), 13–26. <https://doi.org/10.6018/rie.33.1.211501>
- García, V., Hernández, M., & Santps, C. (2009). La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso. *Universidad de Guadalajara*, 1(1). <https://www.redalyc.org/pdf/688/68820815002.pdf>
- Genoveva, C. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones Set.-Dic*, 7, 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

- García, V., Hernández, M., Santos, C., Fabila, A. (2009). La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso. *Apertura*, 1(1), 1-22. <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/14>
- Gómez, M. (2020). Areas del conocimiento de apoyo para la gestión de proyectos de profesores universitarios venezolanos. *Innoeduca. International Journal of Technoogy and Educational Innovation*, 6(2), 186-198. <https://doi.org/10.24310/innoeduca.2020.v6i2.5846>
- Gómez, N., y Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de COVID-19 y la educación FENOB filial Coronel Oviedo. <https://bit.ly/3ACYaLR>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Guevara, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Centrum PUCP.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª. Ed). McGraw Hill Interamericana. <https://bit.ly/34LezzQ>
- Hernández, R.; y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R. (2019). *Gestión del aprendizaje: referente innovador para la formación de académicos en la universidad veracruzana*. <https://www.uv.mx/formacionacademica/files/2019/07/x4-referente-innovador.pdf>
- Hernández, A. (2020). Vista de COVID-19: el efecto en la gestión educativa. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 3(1). <http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2640/2592>
- Korolchuk, O., Artiukh, T., Zaporozhets, T., Vasiuk, N., & Kulhinskyi, Y. (2020).

Effectiveness of management in public administration in complex and crises situations. *Revista San Gregorio*, 42(2).

Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

Mahdiun, R., Masoumi, D., & Farasatkah, M. (2017). Quality Improvement in Virtual Higher Education: A Grounded Theory Approach. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 18(1), 111–131.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.
<https://bit.ly/3hj6hoa>

Marcianiak, R., & Gairín, J. (2018). Quality assessment dimensions in virtual education: a review of reference models. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1). <http://dx.doi.org/10.5944/ried.20.2.16182> –

Mendes, L., Campelo, E., Almeida, C., Ribeiro, I., y Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-220. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>

Milla, J. (2017). *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática Pedro Paulte Mostajo, Huacho 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10389>

Ministerio de Educación del Perú (2020, 4 de abril). Minedu aprueba orientaciones para trabajo remoto de docentes. Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana-DRELM. <https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/noticias/minedu-aprueba-orientaciones-para-trabajo-remoto-de-docentes/>

Morantes, A., & Acuña, G. (2013). Propuesta de modelo de gestión para educación superior a distancia: Una aproximación. *Zona Próxima*, 18, 72–92.
<http://www.scielo.org.co/pdf/zop/n18/n18a07.pdf>

Nilsook, P., Chatwattana, P., & Seechaliao, T. (2021). The Project-Based Learning Management Process for Vocational and Technical Education. *Higher Education Studies*, 11(2), 20–29.

- Ololube, N., Dudafa, U., Uriah, O., y Agbor, C. (2013). Education for Development: Impediments to the Globalization of Higher Education in Nigeria. *International Journal of Educational Foundations and Management*, 1(2), 109-130.
- O'Neill, M., & Yoder, G. (2019). Social Work Student Self-Care and Academic Stress. *Journal of Social Work Education*, 55(1), 141–152.
- Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud (2016, 28 de abril). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. <https://bit.ly/3hpQMuM>
- Oros, L., Vargas, N., & Chemisquy, B. (2020). Estrsores docentes en tiempos de pandemia: un instrumentos para su exploración. *Interamerican Journal of Psychology*, 54(3).
- Osorio, J., & Cardenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Divers.: Perspect. Psicol*, 13(1), 81–91. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Othman, Z., & Sivasubramaniam, V. (2019). Depression, Anxiety, and Stress among Secondary School Teachers in Klang, Malaysia. *International Medical Journal*, 26(2), 71–74.
- Pantoja, H. (2018). *Gestión escolar y el síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas urbanas, Pativilca 2017* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] . <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2416>
- Ramirez, C., García, E., & Cruel, J. (2017). Gestión educativa y desarrollo social. *Dominio de Las Ciencias*, 3(1). <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v3i1.405>
- Rodrigues, R., Angnes, D. & Fernandes, M. (2015). Planning a Quality Management System for a Public Technical Education Institution. *Revista Dos Mestrados Profissionais*, 4(2), 274-298.
- Rodríguez, L. (2020). *Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud*

Conchucos Sur-Huari 2019 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46259>

- Shams, M. & Belyaeva, Z. (2019). Quality Assurance Driving Factors as Antecedents of Knowledge Management: a Stakeholder-Focussed Perspective in Higher Education. *J Know Econ*, 10, 423-436. 10.1007/s13132-017-0472-2
- Tarí, J. & Dick, P. (2016). Trends in quality management research in higher education institutions. *Journal of Service Theory and Practice*, 26(3), 34-70.
- Terribili, A., Bortoleto, A., & Bentacor, A. (2015). Gestión de proyectos de innovación en las instituciones educativas privadas en San Pablo. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 14(27), 85–103. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243143345006.pdf>
- Tokgöz, A., & Önen, Ö. (2021). Investigation of the Relationship between Organizational Democracy and Job Stress Level Perceptions of Administrators and Teachers. *Shanlax International Journal of Education*., 9(2), 26–33.
- Universidad César Vallejo (2017, 23 de mayo). Código de Ética. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. <https://bit.ly/2FIF1Ri>
- Vega, V. (2020). Educational management and its relationship with teaching performance. *Ciencia y Educación*, 1(2). <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
- Velasque, L., Valenzuela, C., y Murillo, F. (2020). Pandemia COVID-19: repercusiones en la educación universitaria. *Odontología Sanmarquina*, 23(2), 203-205. <https://doi.org/10.15381/os.v23i2.17766>
- Vera, M. B. (2018). Las estrategias educativas como vía para una gestión educativa eficiente. *Polo Del Conocimiento*, 3(3), 53. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i3.444>

- Zeide, E., & Nissenbaum, H. (2018). Learner Privacy in MOOCs and Virtual Education. *Theory and Research in Education*, 16(3), 280–307.
- Zuñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Measurements of Labor Stress in Teachers of a Regional Public High School. *Información Tecnológica*, 29(1), 171–180.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Gestión educativa virtual	Doctrina que administra recursos materiales y humanos para cooperar con la calidad del servicio educativo (Gil, 2009).	La variable Gestión educativa virtual fue medida con un cuestionario de escala ordinal tipo Likert y consta de 26 ítems.	Gestión de proyectos	1. Planeamiento y ejecución 2. Control de un proyecto 3. Recursos humanos 4. Clima escolar	1-8	Ordinal tipo Likert cuyos niveles de respuesta fueron:	Malo: 26 - 60 puntos Regular:
			Gestión de aprendizaje	1. Tipo de ambientes de aprendizaje (presencial, virtual) e integración curricular 2. Competencia docente y tipo de asesoría: grupal, telefónica, correo electrónico, acompañamiento didáctico 3. Tecnología para la integración entre estudiantes, asesores y el trabajo colaborativo: webquest, wikis, blogs 4. Experiencias de aprendizaje y materiales didácticos de apoyo 5. Formas de evaluación del aprendizaje y los LMS (<i>Learning</i>	9-18	1: nunca 2: casi nunca 3: regularmente 4: casi siempre 5: siempre	61-95 puntos Bueno: 96-130

				Management System): permite que la gestión del aprendizaje se planee y organice fácilmente con el uso del internet		Escala: Del 0 al 6 0= Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes o menos 4= Una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días	
			Gestión administrativa	1. Número de alumnos y horas efectivas 2. Infraestructura tecnológica de la institución y materiales didácticos 3. Costos de diferentes etapas de la creación de programas a distancia 4. Manual de procedimiento y funciones	19-26		
Estrés laboral	Manifestaciones médicas, biológicas y psicosociales que surgen frente a una alta demanda de energía, por lo que el estrés excesivo origina agotamiento emotivo, relaciones laborales despersonalizadas y	La variable Estrés laboral fue medida con un cuestionario de escala ordinal tipo Likert y consta de 21 ítems.	Cansancio emocional	Sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20		Malo: 0 - 43 puntos Regular: 44-87 puntos Bueno:
			Despersonalización	Actitudes negativas, cínicas e impersonales generándose sentimientos demasiado distantes hacia otras personas	5, 10, 11, 15, 22		

	numerosas dificultades para la autorrealización (Maslach, 2009).		Realización personal	Disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		88-132 puntos
--	--	--	----------------------	---	-----------------------------	--	---------------

Anexo 2. Instrumentos de medición

Ficha Técnica V1: Gestión Educativa Virtual

- Nombre original: Gestión Educativa Virtual
- Año de la versión utilizada: 2021
- Autora: Yupanqui
- País de procedencia: Perú
- Ítems: 26
- Dimensiones: 3

Gestión de Proyectos

Gestión de Aprendizaje

Gestión Administrativa

- Tiempo de aplicación: 15 minutos
- Forma de aplicación: Individual



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA VIRTUAL

Estimado docente: usted ha sido seleccionado para responder este cuestionario relacionado a la Gestión Educativa que realiza en su centro de trabajo. Recuerda que no hay respuesta correcta e incorrecta. Gracias.

INSTRUCCIONES: Leer con atención las preguntas y marcar con un aspa los ítems que corresponda según sea el caso.

ESCALAS	SÍMBOLO	VALOR
Siempre	(S)	5
Casi Siempre	(CS)	4
Regularmente	(R)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA VIRTUAL						
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE PROYECTOS		ESCALAS				
Nº	ÍTEMES	(N)	(CN)	(R)	(CS)	(S)
1	Es Ud. convocado por la dirección de su escuela a participar virtualmente en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).					
2	Promueves elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.					
3	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos					
4	Asumes con responsabilidad las comisiones asignadas por la I.E					
5	Se ejecuta proyectos institucionales considerando los procesos pedagógicos.					
6	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente para el logro de metas.					
7	Se consideran las infraestructuras tecnológicas como parte de sus funciones en la ejecución de proyectos					

	institucionales					
8	Socializan los diversos documentos normativos para la ejecución de un proyecto institucional.					
DIMENSIÓN: APRENDIZAJE - PEDAGÓGICA		ESCALAS				
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(R)	(CS)	(S)
9	Aplican estrategias de enseñanza, planificación curricular de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes en el contexto actual.					
10	Las sesiones de aprendizaje virtuales se desarrollan en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
11	Las capacitaciones virtuales ayudan a fortalecer las competencias digitales					
12	Se realiza el acompañamiento a los estudiantes mediante llamada telefónica, correo, mensaje WhatsApp, o aplicativo virtual.					
13	Utiliza con frecuencia la tecnología para el proceso de enseñanza- aprendizaje					
14	Utiliza la tecnología para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs					
15	Se desarrolla experiencia de aprendizaje para facilitar el logro de competencias.					
16	Se realiza reforzamiento y/o retroalimentación con módulos de aprendizaje virtual					
17	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
18	Actualmente utiliza los LMS-“Learning Management System”(Sistema de Gestión de Aprendizaje)					
DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA		ESCALAS				
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(R)	(CS)	(S)
19	La cantidad de estudiantes por aula está de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos.					
20	En la educación virtual se cumple con las horas efectivas de manera síncrona y asíncrona					
21	Se implementa a la I.E. con recursos tecnológicos de última generación.					
22	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el contexto actual					
23	Se gestiona un plan de datos para el docente como recurso en la educación virtual.					

24	Se designa un costo para el programa de la educación virtual: adquisición de plataforma institucional, recursos digitales u otros					
25	La I.E. cuenta con un wixsite como herramienta para estudiante.					
26	Asume con responsabilidad el cumplimiento de funciones de en la institución educativa.					

Ficha Técnica V2: Estrés Laboral

- Nombre original: Maslach Burnout Inventory
 - Año de la versión utilizada: 1997
 - Autor: Maslach y Jackson
 - País de procedencia: Estados Unidos
 - Adaptación peruana: Vizcardo (2017)
 - Ítems: 22
 - Dimensiones: 3
- Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.
- Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.
- Tiempo de aplicación: 15 minutos
 - Forma de aplicación: Individual
 - Ámbito de aplicación: Laboral- adultos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

MASLACH BURNOUT INVENTORY

SEXO: EDAD: Sede:

PROFESIÓN: Condición laboral:

INDICACIONES: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que usted siente los enunciados:

0 = Nunca;

1 = Pocas veces al año

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días.


ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fastidiado.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a mis estudiantes.							
5. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.							
8. Siento que el trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas con mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							

13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a mis estudiantes.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siendo que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.							
18. Me siento motivado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 3. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.1. Validez de contenido

3.1.1 Primer experto informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA VIRTUAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Es Ud. convocado por la dirección de su escuela a participar virtualmente en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	✓		✓		✓		
2	Promueves elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
4	Asumes con responsabilidad las comisiones asignadas por la I.E	✓		✓		✓		
5	Se ejecuta proyectos institucionales considerando los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
6	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente para el logro de metas.	✓		✓		✓		
7	Se consideran las infraestructuras tecnológicas como parte de sus funciones en la ejecución de proyectos institucionales	✓		✓		✓		
8	Socializan los diversos documentos normativos para la ejecución de un proyecto institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplican estrategias de enseñanza ,planificación curricular de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes en el contexto actual.	✓		✓		✓		
10	Las sesiones de aprendizaje virtuales se desarrolla en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
11	Las capacitaciones virtuales ayudan a fortalecer las competencias digitales	✓		✓		✓		
12	Se realiza el acompañamiento a los estudiantes mediante llamada telefónica, correo, mensaje WhatsApp, o aplicativo virtual.	✓		✓		✓		
13	Utiliza con frecuencia la tecnología para el proceso de enseñanza-aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Utiliza la tecnología para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs	✓		✓		✓		
15	Se desarrolla experiencia de aprendizaje para facilitar el logro de competencias.	✓		✓		✓		
16	Se realiza reforzamiento y/o retroalimentación con módulos de aprendizaje virtual	✓		✓		✓		
17	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
18	Actualmente utiliza los LMS-“Learning Management System”(Sistema de Gestión de Aprendizaje)	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 3		SI	No	SI	No	SI	No
19	La cantidad de estudiantes por aula está de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos.	✓		✓		✓	
20	En la educación virtual se cumple con las horas efectivas de manera sincrónica y asincrónica	✓		✓		✓	
21	Se implementa a la I.E. con recursos tecnológicos de última generación.	✓		✓		✓	
22	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el contexto actual	✓		✓		✓	
23	Se gestiona un plan de datos para el docente como recurso en la educación virtual.	✓		✓		✓	
24	Se designa un costo para el programa de la educación virtual: adquisición de plataforma institucional, recursos digitales u otros	✓		✓		✓	
25	La I.E. cuenta con un wixsite como herramienta para estudiante.	✓		✓		✓	
26	Asume con responsabilidad el cumplimiento de funciones de en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones: El instrumento es pertinente, relevante y tiene claridad.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Arotinco Huauya Alejandro **DNI: 06979761**

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

3.1.2 Segundo experto informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Es Ud. convocado por la dirección de su escuela a participar virtualmente en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	✓		✓		✓		
2	Promueves elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
4	Asumes con responsabilidad las comisiones asignadas por la I.E	✓		✓		✓		
5	Se ejecuta proyectos institucionales considerando los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
6	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente para el logro de metas.	✓		✓		✓		
7	Se consideran las infraestructuras tecnológicas como parte de sus funciones en la ejecución de proyectos institucionales	✓		✓		✓		
8	Socializan los diversos documentos normativos para la ejecución de un proyecto institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplican estrategias de enseñanza, planificación curricular de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes en el contexto actual.	✓		✓		✓		
10	Las sesiones de aprendizaje virtuales se desarrollan en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
11	Las capacitaciones virtuales ayudan a fortalecer las competencias digitales	✓		✓		✓		
12	Se realiza el acompañamiento a los estudiantes mediante llamada telefónica, correo, mensaje WhatsApp, o aplicativo virtual.	✓		✓		✓		
13	Utiliza con frecuencia la tecnología para el proceso de enseñanza- aprendizaje	✓		✓		✓		

14	Utiliza la tecnología para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs	✓		✓		✓		
15	Se desarrolla experiencia de aprendizaje para facilitar el logro de competencias.	✓		✓		✓		
16	Se realiza reforzamiento y/o retroalimentación con módulos de aprendizaje virtual	✓		✓		✓		
17	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
18	Actualmente utiliza los LMS-“Learning Management System”(Sistema de Gestión de Aprendizaje)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La cantidad de estudiantes por aula está de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos.	✓		✓		✓		
20	En la educación virtual se cumple con las horas efectivas de manera síncrona y asíncrona	✓		✓		✓		
21	Se implementa a la I.E. con recursos tecnológicos de última generación.	✓		✓		✓		
22	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el contexto actual	✓		✓		✓		
23	Se gestiona un plan de datos para el docente como recurso en la educación virtual.	✓		✓		✓		
24	Se designa un costo para el programa de la educación virtual: adquisición de plataforma institucional, recursos digitales u otros	✓		✓		✓		
25	La I.E. cuenta con un wixsite como herramienta para estudiante.	✓		✓		✓		
26	Asume con responsabilidad el cumplimiento de funciones de en la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. **CESAR AUGUSTO MEZA ANDAMAYO** **DNI:** 04064834

Especialidad del validador: Consultoría y Especialista en Gestión Pública- Director de capacitación de la UNDAC

26 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

CESAR AUGUSTO MEZA ANDAMAYO

3.1.3 Tercer experto informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA VIRTUAL.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es Ud. convocado por la dirección de su escuela a participar virtualmente en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	✓		✓		✓		
2	Promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Planifica proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
4	Asumes con responsabilidad las comisiones asignadas por la I.E	✓		✓		✓		
5	Se ejecuta proyectos institucionales considerando los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
6	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente para el logro de metas.	✓		✓		✓		
7	Se consideran las infraestructuras tecnológicas como parte de sus funciones en la ejecución de proyectos institucionales	✓		✓		✓		
8	Socializan los diversos documentos normativos para la ejecución de un proyecto institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplican estrategias de enseñanza ,planificación curricular de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes en el contexto actual.	✓		✓		✓		
10	Las sesiones de aprendizaje virtuales se desarrolla en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
11	Las capacitaciones virtuales ayudan a fortalecer las competencias digitales	✓		✓		✓		
12	Se realiza el acompañamiento a los estudiantes mediante llamada telefónica, correo, mensaje WhatsApp, o aplicativo virtual.	✓		✓		✓		
13	Utiliza con frecuencia la tecnología para el proceso de enseñanza-aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Utiliza la tecnología para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs	✓		✓		✓		
15	Se desarrolla experiencia de aprendizaje para facilitar el logro de competencias.	✓		✓		✓		
16	Se realiza reforzamiento y/o retroalimentación con módulos de aprendizaje virtual	✓	✓	✓		✓		
17	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
18	Actualmente utiliza los LMS-“Learning Management System”(Sistema de Gestión de Aprendizaje)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	



19	La cantidad de estudiantes por aula está de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos.	✓	✓	✓	
20	En la educación virtual se cumple con las horas efectivas de manera síncrona y asíncrona	✓	✓	✓	
21	Se implementa a la I.E. con recursos tecnológicos de última generación.	✓	✓	✓	
22	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el contexto actual	✓	✓	✓	
23	Se gestiona un plan de datos para el docente como recurso en la educación virtual.	✓	✓	✓	
24	Se designa un costo para el programa de la educación virtual: adquisición de plataforma institucional, recursos digitales u otros	✓	✓	✓	
25	La I.E. cuenta con un wixsite como herramienta para estudiante.	✓	✓	✓	
26	Asume con responsabilidad el cumplimiento de funciones de en la institución educativa.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_El instrumento es pertinente, relevante y tiene claridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Quispe Chije Juan Néstor DNI: 09767678

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

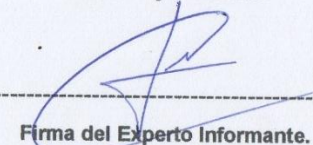
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de mayo del 2021


Firma del Experto Informante.

3.1.4 Cuarto experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA VIRTUAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Es Ud. convocado por la dirección de su escuela a participar virtualmente en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	✓		✓		✓		
2	Promueves elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
4	Assumes con responsabilidad las comisiones asignadas por la I.E	✓		✓		✓		
5	Se ejecuta proyectos institucionales considerando los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
6	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente para el logro de metas.	✓		✓		✓		
7	Se consideran las infraestructuras tecnológicas como parte de sus funciones en la ejecución de proyectos institucionales	✓		✓		✓		
8	Socializan los diversos documentos normativos para la ejecución de un proyecto institucional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
9	Aplican estrategias de enseñanza .planificación curricular de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes en el contexto actual.	✓		✓		✓		
10	Las sesiones de aprendizaje virtuales se desarrolla en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
11	Las capacitaciones virtuales ayudan a fortalecer las competencias digitales	✓		✓		✓		
12	Se realiza el acompañamiento a los estudiantes mediante llamada telefónica, correo, mensaje WhatsApp, o aplicativo virtual.	✓		✓		✓		
13	Utiliza con frecuencia la tecnología para el proceso de enseñanza-aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Utiliza la tecnología para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs	✓		✓		✓		
15	Se desarrolla experiencia de aprendizaje para facilitar el logro de competencias.	✓		✓		✓		
16	Se realiza reforzamiento y/o retroalimentación con módulos de aprendizaje virtual	✓		✓		✓		
17	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
18	Actualmente utiliza los LMS-"Learning Management System"(Sistema de Gestión de Aprendizaje)	✓		✓		✓		
DIMENSION 3								
		Si	No	Si	No	Si	No	



19	La cantidad de estudiantes por aula está de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos.	✓		✓		✓	
20	En la educación virtual se cumple con las horas efectivas de manera síncrona y asíncrona	✓		✓		✓	
21	Se implementa a la I.E. con recursos tecnológicos de última generación.	✓		✓		✓	
22	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el contexto actual	✓		✓		✓	
23	Se gestiona un plan de datos para el docente como recurso en la educación virtual.	✓		✓		✓	
24	Se designa un costo para el programa de la educación virtual: adquisición de plataforma institucional, recursos digitales u otros	✓		✓		✓	
25	La I.E. cuenta con un wixsite como herramienta para estudiante.	✓		✓		✓	
26	Asume con responsabilidad el cumplimiento de funciones de en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Bellido García Roberto Santiago. DNI: 08883139

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de Investigación Científica.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

3.2 Confiabilidad de instrumento

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicará el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizada para escala politómica, cuya fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente alfa de Cronbach.

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Gestión educativa virtual	26	0.776	Fuerte

Fuente: Elaboración propia

En la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable gestión educativa virtual fue 0.776, significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad. Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto a la variable de estudio.

Anexo 4: Base de datos

Base de datos de la variable gestión educativa virtual

Leyenda:

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: Regularmente, 4: Casi siempre, 5: Siempre

CA SO	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9	G 10	G 11	G 12	G 13	G 14	G 15	G 16	G 17	G 18	G 19	G 20	G 21	G 22	G 23	G 24	G 25	G 26
1	3	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	2	4	2	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5
2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	5	5	3	5	5	5	1	5
3	4	2	2	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	1	5	5
4	3	3	3	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	1	5	3	5	3	2	5	1	3	4	2	5	5
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	1	2	5
7	1	2	2	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	3	2	2	4
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4
10	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	2	5	2	1	3	2	3	3	1	3	5
11	1	3	3	4	4	5	3	4	4	5	2	5	4	2	4	2	3	1	3	3	2	4	2	2	5	5
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5
14	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5
15	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	3	3	3	3	5	3	1	1	1	1	5
16	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	2	4
17	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
19	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
20	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	1	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5
22	2	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	2	2	5
23	1	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	1	5
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4
25	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	5
26	2	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	2	5	2	4	3	3	5	5
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	2	4	5	4	4	5	3	2	5
28	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	3	5
29	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	2	5	5
30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	2	5	5	3	3	2	1	1	5
31	2	3	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5
33	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	2	2	5	3	5	3	2	4	3	4	4	4	1	4	2	2	2	4	5	2	4	1	2	1	5
35	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	2	5	4	4	3	3	4	5	5
36	3	3	2	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	2	3	3	2	2	5

37	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3
38	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	1	3	5
39	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	1	3	5
41	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4
42	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	1	2	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	5	5
44	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	5	5
45	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	1	2	5
46	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	1	4	5
47	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	4
48	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	1	1	2	1	1	4	1	1	3
49	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3
50	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	3
51	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	4	2
52	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	4	3
53	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	4	1	4	4	4	4	3	2	1	4
54	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
55	1	2	1	5	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	4
56	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
57	1	1	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	2	2	1	4	1	1
58	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
59	2	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2

Base de datos de la variable estrés laboral

Leyenda:

0: Nunca; 1: Pocas veces al año; 2: Una vez al mes o menos; 3: Unas pocas veces al menos o menos; 4: Una vez a la semana; 5: Pocas veces a la semana; 6: Todos los días

CASO	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22
1	1	1	1	6	0	1	6	1	5	1	1	6	1	6	0	1	6	6	6	1	0	1
2	1	0	0	6	0	0	6	1	6	1	1	6	0	0	0	0	6	4	6	1	6	0
3	0	2	2	6	4	0	3	2	5	4	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3
4	4	1	1	6	0	1	5	2	6	1	1	5	1	5	0	1	6	6	6	0	6	0
5	3	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	5	0
6	1	0	0	6	0	0	1	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	5	0
7	5	0	1	6	0	1	6	5	6	3	3	6	1	5	0	1	6	6	6	1	4	0
8	1	1	1	1	2	3	1	4	4	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
9	2	2	0	6	0	1	5	2	3	1	4	6	3	4	0	2	6	6	5	1	5	0
10	6	4	3	3	0	4	3	4	6	3	3	3	3	4	0	3	5	5	6	3	1	1
11	5	1	1	6	0	3	6	3	6	1	0	6	1	6	0	1	6	6	6	1	6	3
12	1	0	0	6	1	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	6	0	6	0
13	0	1	1	6	5	3	3	3	6	1	2	3	0	1	3	3	1	2	3	3	3	3
14	6	0	0	6	0	0	5	0	6	0	0	1	0	6	0	0	6	6	6	1	1	0
15	4	3	2	6	3	1	6	2	5	0	0	5	0	2	2	1	6	6	6	3	5	1
16	5	0	1	6	0	0	6	2	6	1	0	5	1	3	0	1	6	6	6	1	1	0
17	1	0	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	0
18	1	1	0	1	0	0	1	0	6	0	0	6	0	0	6	1	6	1	6	0	1	2
19	2	3	2	1	0	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3
20	5	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
21	1	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	1	1
22	4	4	3	6	0	4	6	4	6	0	1	5	0	6	0	0	6	0	6	4	5	0
23	4	0	0	6	0	0	6	3	6	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	0	0	0
24	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
25	6	5	1	5	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0
26	5	0	0	6	0	3	6	3	6	0	0	6	0	3	0	0	6	6	6	1	3	0
27	1	0	0	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
28	1	0	0	6	2	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	4	0
29	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	0	1
30	1	1	5	6	0	0	6	1	1	0	1	6	1	0	6	1	6	6	6	6	1	0
31	3	0	3	6	0	3	6	3	6	0	0	6	0	5	0	1	6	5	5	1	2	0
32	1	1	1	1	0	0	1	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
33	3	1	1	6	1	2	6	1	5	0	0	5	1	4	0	0	6	5	6	1	5	0
34	6	5	6	3	2	4	2	6	5	2	4	4	4	4	3	3	3	5	2	3	3	3
35	1	0	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0

36	5	4	0	5	0	3	5	5	5	0	1	3	1	5	0	0	6	6	6	1	6	0
37	5	1	3	6	0	1	6	5	6	1	0	5	0	5	0	1	6	6	6	1	5	3
38	2	0	0	6	0	0	6	2	5	0	0	6	1	5	0	0	6	6	6	1	5	0
39	5	5	0	6	0	1	4	5	6	1	0	6	0	1	0	0	5	6	5	1	0	0
40	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
41	6	0	2	6	0	3	6	1	6	0	0	6	0	6	0	5	6	6	6	0	6	0
42	1	0	1	6	0	1	6	2	4	4	4	5	3	4	0	4	6	2	4	3	2	0
43	1	1	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	3	5	1
44	5	5	0	6	0	1	4	5	6	1	0	6	0	1	0	0	5	6	5	1	0	0
45	5	5	1	6	0	1	6	1	6	0	0	5	1	1	0	0	6	6	6	0	6	0
46	1	0	1	1	0	2	6	2	6	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	0	4	0
47	6	5	5	5	5	6	6	6	6	3	0	6	0	6	0	6	6	6	6	0	6	0
48	4	4	5	5	5	6	5	6	3	4	5	1	6	6	5	4	4	4	5	5	5	5
49	6	6	6	5	4	6	4	6	3	6	6	1	5	6	5	5	5	4	1	6	5	5
50	6	5	5	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
51	5	6	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	6	1	1	5	6	5	5	5	5
52	5	4	4	4	4	5	5	6	5	5	5	0	6	6	4	5	5	5	5	5	5	4
53	4	4	3	3	3	3	2	6	4	4	3	6	6	5	4	4	4	4	3	3	3	4
54	4	0	0	6	0	0	6	5	6	0	5	6	0	6	0	1	6	6	6	5	5	0
55	4	5	4	4	5	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5
56	3	1	0	6	2	1	5	3	6	1	0	6	0	5	0	1	6	5	6	3	5	0
57	6	5	0	6	0	3	5	2	6	5	6	6	3	6	0	3	6	6	6	5	6	0
58	5	4	4	4	5	1	3	1	6	0	1	6	0	1	0	0	6	1	3	0	2	2
59	6	3	4	6	0	1	6	4	6	0	0	6	2	6	0	0	6	6	6	2	5	0
60	5	3	4	5	5	5	4	4	6	0	2	5	0	2	3	4	4	3	3	3	2	3

Anexo 5: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de junio de 2021
Carta P. 0446-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg
ALEJANDRO AROTINCO HUAUYA
DIRECTOR
ISAIAS ARDILES

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a YUPANQUI QUINTO, GLADYS MERCEDES; identificada con DNI N° 45029757 y con código de matrícula N° 7002481892; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión Educativa Virtual y Estrés Laboral desde la perspectiva docente de una Institución Educativa pública de Pachacamac, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador YUPANQUI QUINTO, GLADYS MERCEDES asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



I.E. "ISAÍAS ARDILES"
PACHACÁMAC-UGEL.01-S,J,M,
DISCIPLINA – HONRADEZ – TRABAJO



“ Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia ”

CONSTANCIA

El director de la I.E. Isaías Ardiles de Pachacamac



Hace constar:

Que la docente Gladys Mercedes Yupanqui Quinto , identificada con DNI N° 45029757; ha aplicado de forma virtual a la plana docente los instrumentos de las variables de la tesis de maestría titulada “Gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una Institución Educativa pública de Pachacamac, 2021”

Se expide la siguiente constancia a la solicitud del interesado para los fines que estime conveniente

Pachacámac, 02 de Agosto del 2021

Atentamente,



ALEJANDRO ARONICO HUAYRA
DIRECTOR
CM. 1006979761

Av. El Descanso Mz.49, Lot.1-Distrito de Pachacámac
Cód. Mod. N°0325597-Telef.303-2526